

Досліджувана ст.135(3) Кодексу законів про працю України під назвою «Визначення розміру шкоди» [1, ст.375] потребує й більш загального удосконалення. Зміст норм, зазначених у цій статті, зорієнтований на визначення майнової шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації винними протиправними діями працівників. Однак, відповідно до ч.1 ст.21 Кодексу законів про працю України сторонами трудового договору є власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган та працівник. У зв'язку з цим і стаття 135(3) Кодексу законів про працю [1, ст.375] має містити порядок визначення розміру шкоди як заподіяної власнику чи уповноваженому ним органу, так і заподіяної іншій стороні трудового договору – працівнику.

**Список літератури:** 1. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради України. №50. Ст.375. 2. Постанова Пленуму Верховного Суду від 29 грудня 1992 року № 14 зі змінами і доповненнями, внесеними постановою Пленуму Верховного Суду України від 28 березня 1997 року №3 «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» Вісник Верховного Суду України. 1997. №2. 3. Постанова КМ України від 22 січня 1996 №116 «Про затвердження Порядку визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (хування) матеріальних цінностей» //Збірник постанов України. 1996. №6. 4. Полетаев Ю.Н. Материально ответственные лица: трудовые права, обязанности, ответственность: Справочное и практическое пособие: М., 1998. 5. Донцов С.Е., Пленцев В.В. Возмещение вреда по советскому законодательству. М., 1990. 6. Закон України від 6 червня 1995 року «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей» //Відомості Верховної Ради України. 1995. №22. Ст.173. 7. Гражданское право України /Под ред. А.А. Пушкина, В.М. Самойленко. Х., 1996. 8. Положение о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации, утв. Указом Президиума ВС СССР от 13 июля 1976 года //Право и практика. 1999. №1. 9. Ткаченко Н.М. Бухгалтерский учет на предприятиях Украины с различными формами собственности: Учебное пособие. К., 1998. 10. Шеломов Б.А. Материальная ответственность рабочих и служащих. М., 1976. 11. Наказ Головного управління Державного казначейства України №90 від 30.10.98 року «Про затвердження інструкції з інвентаризації основних засобів, нематеріальних активів, товарно-матеріальних цінностей, грошових коштів і документів, розрахунків та інших статей балансу» //Офіційний вісник України. 1998. №46.12.

*Надійшла до редколегії 11.08.03*

*Т.П. Яценко*

#### **ПІДСТАВИ ДЛЯ ПРИПИНЕННЯ СЛУЖБОВО–ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗА КОНТРАКТОМ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Окремі питання виникнення та припинення службово–трудова відносин були предметом праць В.С. Венедиктова, О.В. Лаврінєнка, В.І. Шербини, А.В. Кудрявцева та ін. Слід зазначити, що вказані вчені у своїх дослідженнях звертають увагу на контракт як вид трудового договору. Значну

увагу вони приділяють проблемам виникнення та припинення трудових відносин. Однак ряд питань, пов'язаних з припиненням службово-трудова відносин, потребує більш детального вивчення, що є завданням нашої статті.

Ринковій економіці притаманні тільки опосередковані правила регулювання трудових правовідносин. Одним з таких правил є врахування волі кожної із сторін протягом дії трудових правовідносин.

Воля сторін є вирішальним фактором при укладанні та припиненні контракту. Якщо звернутися до ст. 36 Кодексу законів про працю України, то можна дійти висновку, що за деякими винятками критерієм класифікації підстав припинення трудового договору (контракту) є воля сторін, яка знаходить виявлення у різних формах: погодженні, вимозі, ініціативі, згоді, відмові тощо. Розширення сфери застосування дії контракту як підстави виникнення трудових правовідносин зробило необхідним включення до законодавства норми, що встановлює додаткові підстави його припинення. Саме ця обставина, тобто правова можливість сторін визначити у контракті умови та порядок його розірвання потребує з'ясування того, як співвідносяться погодження сторін та ініціатива працівника і власника або уповноваженого ним органу при припиненні контракту.

Контракт як відокремлення цілого, як особливості загального за об'єктивними законами відображає властивості останнього. Тому при його укладенні діють загальні норми законодавства про працю, які регулюють зміну та припинення трудового договору. Але в контракті можуть визначитися і свої, притаманні тільки йому, додаткові умови припинення дії контракту як достроково, так і по закінченні строку.

Службово-трудова відносини працівників органів внутрішніх справ та інших воєнізованих формувань мають всі основні ознаки, які характерні для трудових відносин найманих працівників [1, с.120–123]. Законодавцві у новому Трудовому кодексі України необхідно чітко визначити трудовоправу природу норм, що регламентують відносини, які виникають при проходженні напівмілітаризованої державної служби, в тому числі і працівниками органів внутрішніх справ. Такий напрям розвитку відповідає міжнародному досвіду (Канада, Великобританія)[2, с.211–212] та призведе до реформування існуючої системи органів внутрішніх справ [3, с.98].

Службово-трудова відносини органів, служб та підрозділів внутрішніх справ з особами рядового та начальницького складу виступають як нормативно врегульований двосторонній зв'язок. Кожна з сторін має кореспондуючі одна одній права та обов'язки, належне виконання та захист яких здійснюється комплексами юридичних гарантій, які містяться в нормах матеріального і процесуального характеру. Порушення будь-якої правової можливості, перешкода її здійснення припускає обов'язкове притягнення винних посадових осіб до службово-трудова відповідальності та наявність спеціальних підстав припинення трудового договору, спеціальних правових гарантій (стан підвищеного соціально-правового захисту) [4, с.37–46] в процесі існування та після припинення службово-трудова відносин.

Що ж стосується припинення службово-трудова правовідносин працівників ОВС, то вони відбуваються з урахуванням вимог трудового зако-

нодавства. У «Положенні про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України [5] міститься перелік підстав, за якими можна звільнити зі служби працівника органу внутрішніх справ. Цей перелік підстав суттєво відрізняється від того, який закріплено у відповідних статтях Кодексу законів про працю, але це і є проявом диференціації правового регулювання відносин, пов'язаних з припиненням службово-трудових відносин.

Поняття звільнення передбачає припинення службово-трудових відносин з конкретним працівником міліції з ініціативи відповідного начальника органу внутрішніх справ або уповноваженого ним органу.

Як відомо, на практиці при припиненні службово-трудових відносин виникає ряд проблем. Зокрема, звільнення з органів внутрішніх справ «за порушення дисципліни» як заходу дисциплінарного стягнення у п.п. 63, 64 Положення про проходження служби без посилання на конкретні підстави для припинення службово-трудових відносин осіб рядового і начальницького складу ОВС України надає потенційну можливість відповідним начальникам органів (підрозділів) внутрішніх справ застосувати його за будь-яке порушення службово-трудової дисципліни, в тому числі і за незначне.

Ця прогалина в законодавстві призводить до неузгодженості правових принципів, оскільки, наприклад, в ст.27 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України мова йде про те, що звільнення з органів внутрішніх справ є крайнім заходом дисциплінарного стягнення і може застосуватися за систематичне порушення дисципліни або здійснення провини, несумісної з перебуванням на службі в міліції [6].

Звідси випливає висновок про доцільність у процесі подальшого реформування законодавства про службу в міліції, на основі чинного законодавства України про працю, що суперечність усунути, обмеживши звільнення з органів внутрішніх справ конкретними випадками (підставами), а в перспективі, при розробці нового Трудового кодексу України, виключити звільнення з числа заходів дисциплінарного стягнення [7, с.264].

Окремо слід нормативно передбачити, що припинення контракту про службу може здійснюватися за підставами, передбаченими у Положенні про проходження служби, та встановленими за погодженням сторін безпосередньо у контракті.

Але треба звернути увагу й на те, що існуюча система спеціальних підстав припинення службово-трудових відносин, що міститься в Положенні про проходження служби та в статтях нового Закону «Про органи внутрішніх справ України» потребує допрацювання. Таким чином, слід доповнити чинний перелік підстав наступними підставами: розголошення відомостей, що належать до службової таємниці; закінчення терміну служби, передбаченого контрактом про службу в ОВС; у зв'язку з порушенням стороною законодавства про службу, угоди, колективного договору та умов трудового договору; за підставами, передбаченими за згодою сторін у контракті про службу в ОВС; замість такої підстави як «за порушення дисципліни», з огляду на невизначеність такого формулювання причини звільнення, передбачити можливість звільнення зі служби «за грубе порушення або сис-

тематичне порушення службово-трудової дисципліни» або конкретизувати такі випадки чітким вичерпним переліком у відповідному розділі Положення про проходження служби чи контракті; незадовільний результат випробування при прийнятті на службу; недотримання обмежень, що встановлені законодавством та пов'язані з проходженням служби в ОВС.

У випадку звільнення співробітника за порушення умов контракту про службу в ОВС за підставами, пов'язаними з винним діянням працівника, у тому числі і за дискредитацію, відповідно з п.66 Положення про проходження служби є «скоєння вчинків, які дискредитують звання рядового та начальницького складу», або в зв'язку з засудженням за вчинення злочину; за власним бажанням, – вартість виданого обмундирування повинна стягуватися з урахуванням ступеня зносу. Звільнення за такими підставами може зумовити за собою й інші, передбачені у контракті про службу в ОВС, майнові наслідки для співробітника, який звільняється. Але, попри це, в обов'язковому порядку в контракті про службу необхідно передбачити і відповідальність, в тому числі і моральну, органу внутрішніх справ за дострокове розірвання контракту з підстав, що не пов'язані з винною поведінкою працівника ОВС, у випадках порушення законодавства про працю в цілому, законодавства у сфері охорони праці. Вважаємо, що саме такий збалансований підхід урівноважив би права сторін, захистив би права та законні інтереси працівників ОВС.

При звільненні працівника ОВС адміністрація органу внутрішніх справ зобов'язана видати даному працівнику його трудову книжку в день звільнення із внесеним до неї записом про звільнення. При затримці видачі трудової книжки з вини адміністрації органу міліції працівнику повинен виплачуватися середній заробіток за весь час вимушеного прогулу. Днем звільнення в цьому випадку вважається день фактичної видачі трудової книжки. Про новий день звільнення видається наказ і вноситься запис у трудову книжку працівника. Раніше внесений запис про день звільнення визнається недійсним. Також недійсним визначається запис про звільнення й переведення на іншу роботу у випадку незаконного звільнення чи переведення, встановленого органом з розгляду трудових спорів.

Особи рядового та начальницького складу, у випадку звільнення зі служби за власним бажанням, попереджують начальника органу внутрішніх справ про прийняте ними рішення не пізніше як за три місяці до дня звільнення, про що подають рапорт по службі. Однак, згідно з діючим трудовим законодавством, у випадку звільнення за власним бажанням працівник зобов'язаний попередити власника за два тижні, тому і постає питання, чому в міліції цей термін попередження значно більший? Тому, ми підтримуємо М.М. Остафійчука, цю проблему необхідно врегулювати найближчим часом у законодавчому порядку [8, с.265–266].

При достроковому розірванні контракту, повинен передбачати правові наслідки. Це можуть бути і обов'язки відповідного начальника органів внутрішніх справ або уповноваженого ним органу з компенсації моральної та матеріальної шкоди, заподіяної працівнику в разі дострокового розірвання контракту як з причини невиконання або неналежного виконання відповід-

ного начальника органів внутрішніх справ або уповноваженого ним органу обов'язків, передбачених контрактом, так і з підстав, не передбачених чинним законодавством.

Конкретні правові наслідки дострокового розірвання контракту повинні обумовлюватися в ньому, тому що договірні санкції дієвіші від нормативних, оскільки дозволяють сторонам вже на стадії укладення договору максимально враховувати специфіку відносин між працівником та начальником, ранжирувати розмір відповідальності в залежності від характеру порушень та їх наслідків.

Підсумуючи, можна зазначити, що українське законодавство про контракт в цілому відповідає сучасним вимогам і є значним кроком вперед у формуванні механізму регулювання трудових правовідносин. Але необхідно подальше його вдосконалення, що дозволить ефективніше вирішувати розбіжності в трудовій сфері. Що ж до припинення службово-трудових відносин осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ, вони повинні з необхідністю доповнюватися спеціальними гарантіями, що містяться у нормах як законодавства про державну службу, так і положеннях відомчого нормативно-правового забезпечення.

**Список літератури:** 1. Гоц В.Я., Лавріненко О.В. Правове регулювання праці працівників міліції // Вісник Університету внут. Справ. 1996. Вип.1. 2. Ярмиш О.Н. Проблеми взаємовідносин між правоохоронними органами та населенням: вітчизняний та зарубіжний досвід // Вісник УВС. 1999. Вип. 8. 3. Бандурка О.М. Основи управління в органах внутрішніх справ України: теорія, досвід, шляхи удосконалення. Х., 1996. 4. Ануфрієв М.І., Венедиктов В.С., Іншин М.І. Соціально-правовий захист працівників ОВС України // Наук.–практ. посібник. Х., 2000. 5. Положення про проходження служби рядовим та начальницьким складом органів внутрішніх справ України: затв. Пост. КМ УРСР від 29.07.1991 р. № 114 // Збірник норм. Актів України з питань правопорядку. К., 1993. 6. Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ // Відомості Верховної Ради України. 1991. №7. 7. Остафійчук М.М. Деякі проблемні питання звільнення з органів внутрішніх справ // Пробл. правознавства та правоохоронної діяльності: Збірник наук. 2001. № 1.

*Надійшла до редколегії 23.07.03*

*Д.І. Погрібний*

## **УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНИМИ КОРПОРАТИВНИМИ ПРАВАМИ**

Сучасне управління державними корпоративними правами є неефективним і має досить безсистемний характер.

Підтверджують цю тезу такі дані: Законом України «Про Державний бюджет України на 2002 рік» передбачалось надходження дивідендів на акції господарських товариств, які перебувають у державній власності, в обсязі 438,9 млн грн., але фактично станом на 01.01.03 до Державного бюджету надійшло 230 млн грн., що становить лише 52% від планового задання і 87% від нарахованих обсягів дивідендів.

Дослідженням правових проблем, пов'язаних з управлінням корпоративними правами, займаються, зокрема, такі вітчизняні науковці, як І.В. Спасібо-